

“Los que se quedaron”. Los trabajadores de YPF y sus experiencias de continuidad en la empresa luego de la privatización.

Soledad Balerdi, María de la Paz Bidauri

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (UNLP)

Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (IdIHCS – UNLP - CONICET)

solebalerdi@hotmail.com, paz_bidauri@hotmail.com

Resumen

La presente ponencia es el resultado de primeras interpretaciones elaboradas a la luz de un trabajo de campo realizado en el marco del Proyecto de Investigación Científica y Tecnológica (PICT) “Trayectorias y carreras laborales frente a la reestructuración empresarial: estudio comparativo de itinerarios ocupacionales de trabajadores/as de los sectores petrolero y textil desde una perspectiva de género”¹.

A partir de la realización de entrevistas biográficas orientadas a reconstruir las trayectorias de trabajadores de la empresa petrolera YPF (Refinería La Plata) que han ingresado a la misma antes de su privatización y continúan trabajando actualmente, nos proponemos como objetivo central el de reconstruir las percepciones elaboradas en torno al momento de la privatización y analizar las explicaciones que elaboran para comprender y justificar su continuidad en la empresa.

Palabras clave: YPF - privatización- reestructuración empresarial- trayectorias laborales

INTRODUCCIÓN

La presente ponencia es el resultado de primeras interpretaciones elaboradas a la luz de un trabajo de campo realizado en el marco del Proyecto de Investigación Científica

¹ Financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica y radicado en el Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (IdIHCS – UNLP – CONICET)

y Tecnológica (PICT) “Trayectorias y carreras laborales frente a la reestructuración empresarial: estudio comparativo de itinerarios ocupacionales de trabajadores/as de los sectores petrolero y textil desde una perspectiva de género”.

En este marco, nuestro objetivo central es el de reconstruir las percepciones en torno al momento de la privatización elaboradas por trabajadores de la empresa petrolera YPF (Refinería La Plata) que vivieron la reestructuración empresarial y desestatización y pudieron continuar trabajando en la misma luego de este proceso, indagando en las explicaciones que elaboran para comprender y justificar esta continuidad en la empresa.

La metodología elegida para la construcción de los datos, en el marco del trabajo de campo desarrollado para el PICT, es de corte cualitativo, orientada a reconstruir las trayectorias laborales de nuestros interlocutores mediante entrevistas biográficas en profundidad semi-estructuradas (Alonso, 1998). En esta ponencia nos enfocamos en un momento particular de esos recorridos, con el fin de indagar en las percepciones construidas por los actores en torno a ese momento y sus consecuencias.

La ponencia se estructura en dos grandes partes. En primer lugar, abordamos, a partir de un recorrido teórico, los procesos de reestructuración y privatización de YPF en el marco de la implementación del modelo neoliberal en la Argentina y las consecuencias de estos procesos para los trabajadores que fueron desvinculados de la empresa. En segundo lugar, analizamos el material empírico construido en el trabajo de campo con el fin de reconstruir los relatos elaborados por los trabajadores que continuaron en la empresa luego de su reestructuración y privatización, en torno a las razones que según sus percepciones motivaron esta continuidad.

EL CONTEXTO NEOLIBERAL EN LA ARGENTINA, LA PRIVATIZACIÓN DE YPF Y SUS CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES.

El proceso de implementación de las políticas de privatización neoliberales

La década del 90 en Argentina estuvo signada por grandes reformas estructurales, tanto en relación a cambios macroeconómicos como político-institucionales que implicaron la consolidación del modelo neoliberal iniciado durante la década del 70. Los principales cambios llevados a cabo fueron: la liberalización económica y financiera, la instauración del Plan de Convertibilidad, una política de ajuste y la redefinición de las funciones estatales. Así, la estrategia económica iniciada en nuestro país en los años 70 y consolidada en los años 90 presentó tres rasgos fundamentales: la desregulación o reconfiguración del marco regulatorio de la economía en general y

de sectores en particular, la profundización del proceso de apertura externa y la privatización de empresas públicas proveedoras de bienes y servicios (Muñiz Terra, 2012: 35).

Las condiciones en que se llevaron a cabo las privatizaciones fueron favorables a las empresas privadas. En muchos casos el propio Estado argentino se hizo cargo de la deuda interna y externa de las mismas y aumentó las tarifas de los servicios brindados previamente a la venta de dichas empresas. Por otro lado se indujo un mayor deterioro en la calidad de los servicios y en el desempeño económico de las empresas (Forcinito y Tolón Esterelles, 2009 y Azpiazu y Schor, 2010), a fin de avalar el consenso neoliberal en el imaginario colectivo. La legitimación del gobierno menemista (1989-1999) terminó desacreditando el rol monopólico que había tenido el Estado desde los años 40. “El discurso de la necesidad de las privatizaciones ya había sido instalado desde los setenta, y fue durante los noventa que tomó mayor impulso. El deterioro de las empresas estatales, sumado al miedo a la hiperinflación y la estabilidad de precios, fueron sin dudas elementos significativos en la arquitectura de ese consenso” (Palermo, 2008: 77).

Las privatizaciones de las empresas estatales supusieron reestructuraciones de las mismas basadas en procesos de “externalización, tercerización y subcontratación” (Muñiz Terra, 2012: 36), que modificaron la estructura ocupacional del país, al impulsar el crecimiento del desempleo, del trabajo informal, de la subocupación. Esto traería consecuencias nefastas para los trabajadores ya que, además del aumento del desempleo, el subempleo y el empleo en negro, se produjo también un modelo de acumulación flexible (subcontratación, tercerización, etc). Así, los 90 estuvieron caracterizados por una modificación en la forma de reclutar trabajadores, ante la cual el sindicalismo perdió peso como mecanismo de reclutamiento.

De este modo, las modificaciones estructurales en el plano económico reflejaron sus consecuencias en el mercado del trabajo, afectando diferencialmente a los distintos sectores sociales, generando a su vez consecuencias sobre las trayectorias laborales de los trabajadores de empresas privatizadas. En el plano concreto implicó la reducción de aportes patronales a la seguridad social, subsidios por desempleo o accidentes de trabajo, la flexibilización del tiempo de trabajo, la descentralización de la negociación colectiva por empresa lo cual tendió al congelamiento de los salarios. Detrás de estas políticas llevadas a cabo estaba la noción del salario como un mero costo laboral que debía ser disminuido.

El paradigma del management empresarial

Lo que se conoce en la literatura de gestión empresarial como “nuevas teorías del management empresarial” pudo ser aplicado al interior de las empresas privatizadas luego de procesos jurídicos de reforma del Estado y del mercado de trabajo², que implicaron modificaciones concretas en los ámbitos de trabajo. “El paradigma de las competencias se instrumenta en un mercado de trabajo cada vez más signado por formas de contratación precarizadas, inestables, flexibilizadas, informales y en un contexto atravesado por largas décadas de pérdida y retroceso de derechos adquiridos por los trabajadores” (Palermo, 2012: 4).

Según estas nuevas teorías se valoriza en los trabajadores además del conocimiento adquirido y la formación permanente, una serie de aptitudes personales, tales como la capacidad de trabajar en proyectos grupales, el cumplimiento de objetivos, la capacidad de adaptación a las nuevas circunstancias que imponga el mercado. Así, además del “saber” y el “saber hacer” va a adquirir gran importancia el “saber estar” (Boltanski y Chiapello, 2002).

A comienzos de la década del 90 se llevaron a cabo procesos de racionalización laboral que se entroncaron en estas nuevas teorías del management, combinándose con procesos de retiros voluntarios. Luego se produjeron “las olas de despidos”, como paso previo a la privatización de las firmas: “[...] los despidos masivos se combinaron con planes de retiro más o menos compulsivos, implementados en un lapso muy breve, durante el período previo a la privatización, cuando las empresas eran declaradas ‘sujetas a privatización’” (Svampa, 2005: 40). Dentro de los cambios que señala Pierbattisti (2005) para el caso específico de la privatización de ENTEL, pero que pueden ser ampliados a otras ex empresas estatales privatizadas, se encuentran la flexibilización de la jornada de trabajo y la incorporación de la noción de “polivalencia”, que resultarán en una redefinición del propio trabajo. Esta demanda hacia los trabajadores implicó entonces “la capacidad de ser flexibles”, el desarrollo continuo de “competencias” y la “proactividad” (Palermo, 2012).

En la mayoría de los casos la política empresarial buscó transmitir las nuevas teorías del management a través de diversos cursos de capacitación brindados como obligatorios a los trabajadores. A partir del paradigma que aportaron estas nuevas teorías se llevó a cabo una transformación de gran alcance sobre la organización del trabajo: la evolución de los horarios de trabajo (implementación de horarios rotativos); el aumento de la formación permanente a través de cursos de capacitación; la

² Ley de Reforma del Estado n° 23696/89, Ley de Emergencia Económica n° 23697/89 y “Ley Nacional de Empleo” n° 24013/91 a través de la cual se creaban nuevas formas de contratación y se flexibilizaban los contratos de trabajo (Forcinito y Tolón Estarellles, 2009 y Ariño, 2010).

implementación de innovaciones organizativas, como los principios del justo-a-tiempo; los controles de calidad, como las normas ISO; la supresión de niveles de jerarquía; la vinculación directa de los aumentos salariales con las variaciones en la productividad.

El caso específico de YPF

Este tipo de medidas llevadas a cabo en gran parte de las empresas estatales se produjo de una manera paradigmática en el caso de YPF debido a la importancia de esta empresa como factor de desarrollo social y regional, no sólo a nivel nacional sino también, en el caso particular de la Refinería, para las poblaciones de La Plata, Berisso y Ensenada.

La desestatización de YPF no fue un hecho que se produjo “de la noche a la mañana”, sino que fue organizada en tres etapas diferentes: primero, la racionalización de la empresa a su tamaño mínimo, luego la reestructuración que implicó una nueva estrategia empresarial y la reducción del número de trabajadores (a través de retiros voluntarios, jubilaciones anticipadas, despidos y cesantías), y finalmente la privatización de la misma. En los inicios del proceso privatizador, a fines del año 1992, la venta de acciones se realizó de manera atomizada, conservando el Estado un porcentaje de las acciones y evitando que un solo accionista poseyera la mayoría. Luego en 1995 el Estado terminó por vender las acciones que aún poseía, y la empresa española Repsol compró casi el 99% de las mismas. Según Muñiz Terra “el 31 de diciembre de 1990, a partir del decreto 2778 del PEN [...], YPF Sociedad del Estado se transformó en YPF S.A. [...] “La privatización tuvo su primera expresión concreta en 1990, con la conversión de YPF a Sociedad Anónima [...]. El proceso de venta siguió en octubre de 1992 cuando, por ley 24145, se privatizó el resto del capital social disponible [...] y se transfirió a las provincias el dominio de los yacimientos de hidrocarburos. En el año 1998, el grupo económico Repsol adquiría la mayor parte de las acciones, transformándose desde ese momento en su principal accionista” (Muñiz Terra, 2006: 207).

El trabajo petrolero históricamente había ofrecido buenos salarios y estabilidad laboral. Además, las trayectorias laborales construidas al interior de YPF en muchos casos implicaban más de una generación, ya que se daba privilegio a los hijos o familiares de los empleados bajo la idea de “la gran familia petrolera”. Según Muñiz Terra: “Para ingresar a trabajar en la Refinería era imprescindible tener un familiar en la firma o alguna vinculación con el sindicato petrolero” (Muñiz Terra, 2006: 224), requisitos que eran claramente especificados en los Convenios Colectivos de Trabajo. Así, mientras la empresa fue estatal la forma de ingreso, las calificaciones posibles en cada puesto, la carrera y la seguridad social estaban claramente definidas.

Todo esto fue puesto en jaque con los procesos de reestructuración empresarial primero y desestatización de la firma luego. Así tanto para quienes se fueron, ya sea mediante retiros voluntarios o despidos, como para quienes se quedaron la sensación de incertidumbre estaba presente, perdiendo fuerza la noción de trabajo para toda la vida: “La privatización de YPF implicó múltiples fracturas en distintos niveles en el colectivo de trabajo [...] los que “quedaron dentro” y los que “quedaron afuera”. Los que se sumaron a los retiros voluntarios y los que decidieron resistir [...]” (Palermo, 2008: 81).

Las cifras de las desvinculaciones producidas en el marco de la privatización son sorprendentes: a nivel nacional, “en 1990, la empresa, que contaba con 51000 empleados, luego de un acelerado proceso de reestructuración que incluía retiros voluntarios y despidos, pasó a tener 5600” (Svampa, 2005: 40). En la refinería de La Plata, el número de trabajadores se vio reducido en un 89% para 1996. “La política de desvinculación de personal trajo serias consecuencias para sus ex trabajadores, quienes perdían la posibilidad de tener un trabajo estable, con seguridad social y para toda la vida” (Muñiz Terra, 2012: 148).

Estos trabajadores desvinculados de la empresa fueron conducidos a una situación caracterizada por la incertidumbre e inestabilidad laboral y se vieron obligados a desplegar un sinnúmero de estrategias para reinsertarse de algún modo al mercado laboral, algo que fueron realizando no sin dificultades. Respecto de esta vuelta al mercado laboral, Leticia Muñiz Terra (2012) reconoce tres tipos de reinserciones entre los trabajadores que quedaron desvinculados de la empresa: en primer lugar, aquellos que se emplearon en emprendimientos productivos que comenzaron a prestar servicios a YPF (gracias a la política de reestructuración implementada que tercerizó áreas que antes formaban parte de la empresa, como la de mantenimiento por ejemplo); en segundo lugar, aquellos que recurrieron a las competencias previas adquiridas en etapas de formación (es el caso de los ingenieros) así como al conocimiento práctico, el “saber hacer”, adquirido en YPF, para emplearse nuevamente en relación de dependencia en las pocas empresas que, en ese contexto económico nacional, incorporaban mano de obra, así como también de forma independiente a través de la gestión de asesorías o capacitaciones, etc. Finalmente, aquellos que no contaban con una calificación específica que les sirviera para reinsertarse en otras empresas del sector o para brindar asesoramientos y capacitaciones, tuvieron que volcarse al cuentapropismo, invirtiendo el dinero obtenido con la indemnización por despido o del retiro voluntario en un comercio, un taxi o un

flete, emprendimiento que no siempre resultó positivo y que en muchos casos, terminó conduciendo a una situación de desempleo.

EXPERIENCIAS Y PERCEPCIONES DE CONTINUIDAD

Ahora bien, lo dicho hasta aquí, así como la mayor parte de la bibliografía sobre la temática, aborda las consecuencias de la privatización y reestructuración empresariales para los trabajadores que fueron desvinculados de estas empresas. En este sentido, el PICT en el que se inserta esta investigación busca contribuir a este campo de estudios a partir del análisis de un aspecto del fenómeno que no ha sido muy problematizado hasta ahora: las experiencias de los trabajadores que continuaron en las empresas privatizadas.

Así, en esta ponencia nos preguntamos por las percepciones construidas por los trabajadores respecto de esta continuidad en el caso específico de YPF. ¿Podemos especificar los criterios que motivaron la continuidad de quienes no fueron desvinculados de la empresa? ¿Es posible identificar las razones que llevaron a determinados trabajadores a continuar en la empresa y a otros tantos a ser desvinculados de la misma? Según Muñiz Terra, la nueva política empresarial implementada en YPF “traía consigo una reformulación en la gestión de la fuerza laboral, en la que se daba mayor importancia a los saberes profesionales y técnicos, se mantenía en el mismo nivel de relevancia a los administrativos y se declaraba prescindible a una gran cantidad de operarios...” (Muñiz Terra, 2012: 147). Así, podemos decir que el mayor porcentaje de despidos o retiros voluntarios se dio en el sector de trabajadores operarios, quienes contaban con un conocimiento específico y práctico del trabajo en campo, pero sin competencias técnicas y/o profesionales.

Entonces, ¿cuáles fueron los motivos específicos de las desvinculaciones en los sectores profesionales, técnicos y administrativos? ¿Por qué fueron elegidos para continuar trabajando en la empresa tales trabajadores y no otros de dichos sectores? Creemos que estos criterios fueron por lo general variando con el tiempo (dado que los despidos, retiros voluntarios y cesantías no se dieron todos de una vez sino que se produjeron por etapas), y antes que todo fueron arbitrarios y sin un lineamiento unívoco, claro y constante. Nuestra intención en la presente ponencia no es entonces la de rastrear esos criterios, desde una óptica que se enfocaría en recomponer y analizar el discurso transmitido por la empresa, sino en cambio dar cuenta de las percepciones que construyeron los propios trabajadores que se quedaron respecto de esa continuidad. Creemos que para los trabajadores que tuvieron que irse, la

desvinculación de la empresa significó un fuerte impacto en sus subjetividades y una ruptura –en muchos casos traumática- en sus trayectorias (Muñiz Terra, 2012); y para quienes se quedaron, se impuso la necesidad de construir una explicación válida –para sí mismos y sobre todo para esos otros que antes habían sido compañeros de trabajo y ahora eran “ex”- de las razones de esta continuidad.

A continuación, abordaremos las trayectorias de seis trabajadores de la Refinería La Plata que continuaron trabajando en YPF luego de que fuera privatizada y reestructurada, con el objetivo de reconstruir las narrativas elaboradas en torno al momento de la privatización y respecto de sus percepciones acerca de las razones por las cuales pudieron quedarse. Dado que se trata de un trabajo exploratorio, inserto en el marco de un proyecto de investigación más amplio aún en curso, no intentaremos con esto cumplir un criterio de saturación de la información, sino acercarnos a la problemática investigada desde una óptica que dé significación y relevancia a la perspectiva de los actores en su especificidad, pero inserta a su vez en un marco de regularidades más amplio.

Antes de comenzar a indagar en las historias particulares, debemos mencionar que los entrevistados comparten ciertos elementos comunes que definen en parte sus trayectorias: la mayoría de ellos ingresó a trabajar a YPF antes de la década del 90, cuando todavía era una empresa estatal y atravesaron en el empleo todo el período de privatización y reestructuración de la misma³; casi todos ellos tenían o tienen un padre, abuelo o familiar cercano que trabaja o trabajó en YPF; todos terminaron trabajando dentro de la empresa en puestos administrativos, técnicos o profesionales (a pesar de que algunos de ellos trabajaron como operarios en campo en algunos momentos de su carrera laboral), y todos completaron el nivel secundario, a diferencia de los parientes de muchos de ellos que ingresaron a YPF habiendo completado únicamente la escuela primaria por ejemplo (incluso tres de ellos son profesionales y uno inició una carrera universitaria, que luego no pudo completar).

Marcos

Marcos tiene 59 años y entró a trabajar a YPF cuando tenía 21, luego de terminar sus estudios secundarios y tras unos años de empleo en un frigorífico de la zona. Su padre también trabajaba en la empresa cuando él entró. Marcos fue pasando por distintos

³ Sólo dos de los entrevistados ingresaron propiamente a YPF en 1993, sin embargo trabajaban en la estatal Petroquímica General Mosconi desde las décadas del 70 y el 80. En 1993, con la fusión de ambas empresas, atravesaron las desvinculaciones producidas en el marco de esta reestructuración y pasaron a formar parte de la planta de la YPF privatizada hasta que se jubilaron en los años 2006 y 2009.

puestos de trabajo, pero siempre hizo turnos rotativos. En el largo proceso de treinta y tres años como trabajador de YPF, atravesó “dos veces la carrera laboral”, llegó al puesto de supervisor antes de la privatización y luego a partir de este proceso volvió a descender de categoría, ya que se fueron reacomodando las posiciones en función de la reducción de personal que imponía la empresa: “el sindicato lo que intentó hacer fue conservar a la gente de experiencia, pero qué hicieron: a la gente con más categoría que yo por ejemplo, le daban mi puesto, y nosotros nos íbamos corriendo para abajo... iban cubriendo los lugares con gente que ellos no querían echar... así nos fueron corriendo y terminé en el último puesto”. Luego de la privatización, y habiendo conservado el empleo, Marcos volvió a iniciar el proceso de carrera dentro de la empresa, y hoy en día, a cinco años de jubilarse, volvió a obtener el puesto de supervisor, en este caso, en el área de catalíticos.

A pesar de que Marcos no fue desvinculado de la empresa en ningún momento, recuerda el proceso de despidos que llevó adelante YPF a partir de una escena muy dura que vivió en ese momento y que narra con detalle:

“Eso fue horrible, horrible, horrible... no me olvido más... yo estaba en mi casa porque estaba enfermo, y me llama un compañero y me dice que al día siguiente fuera a trabajar sí o sí... fue una madrugada de invierno, un frío, parecía a propósito el escenario, para colmo se habían cortado las luces de la entrada de la refinería... y estaban los militares, la subprefectura con los cascos, los escudos... nos hicieron bajar en la rotonda, todos en hilera, nos hicieron formar en fila como si fuéramos delincuentes, y habían armado una carpa a donde te hacían pasar y te preguntaban ‘¿legajo?’, ‘ciento veinte cuatro noventa y seis’, ‘afuera, estás echado’... y vos veías la cara de tu compañero que te miraba, que se quedaba ahí y nadie entendía nada... Bueno, ese día hasta lloramos, porque de once entramos cinco”.

Pamela

Pamela tiene 53 años y entró a trabajar a YPF cuando tenía 20 años, en 1980, habiendo terminado sus estudios secundarios, y mientras realizaba sus estudios de contabilidad en la universidad. Su padre, que también trabajaba en la empresa, la anotó para el examen de ingreso y así comenzó a trabajar en el área de contaduría. Siempre trabajó dentro de la misma rama y siempre en horario diurno, pero fue variando de tareas y puestos. El horario le permitió continuar estudiando en la universidad y recibirse de contadora en 1985. En el año 2000 hubo una reestructuración que implicó que todas las contadurías que cada unidad de negocio que la empresa tenía se unificaran en una sola sede en Buenos Aires. Con este cambio, Pamela fue derivada al área de control de gestión, donde trabaja actualmente;

sin embargo ella considera que sigue siendo parte de la misma rama de trabajo que antes conformaba la contaduría. Pamela conoció a su marido en YPF a principios de la década del 90; él trabajaba también en el área de contaduría, y cuando se produjo la reestructuración lo enviaron a la sede central en Buenos Aires, donde trabaja actualmente.

Pamela, a diferencia del resto de los entrevistados, no relata haber tenido una experiencia muy dura o traumática respecto de la etapa en que se procedió a desvincular a trabajadores de la Refinería en el marco de la privatización, no obstante sí recuerda que fue un período que se vivió con “angustia” e incertidumbre:

“Era un poco de angustia, porque era como que no sabías... vivíamos una etapa tranquila y después otra vez rumores de que iban a despedir gente... fue bastante feo... pero bueno, por ahí depende también del carácter de cada uno, yo siempre traté de tirar para adelante, de hacer las cosas que tenía que hacer, y bueno, si me tocaba me tocaba, y me iré a buscar trabajo a otro lado, qué se yo...”

Cristian

Cristian tiene 57 años de edad y trabaja en YPF hace treinta y seis años -es el único empleo que ha tenido hasta ahora-. Tanto su abuelo como su padre trabajaban en la empresa y al igual que en el caso de Pamela, fue su padre quien lo anotó cuando Cristian tenía 21 años para que rindiera el examen de ingreso. Él estudiaba ciencias económicas en la universidad cuando tomó el empleo, pero nunca se recibió. Sostiene que en gran parte lo llamaron porque todavía era una época democrática, y en ese contexto la empresa tomaba más gente. Cristian cuenta que a los tres meses de que él ingresó se instauró la dictadura en el país, y ahí “ya no entró casi más nadie”. Como él sabía dactilografía (su padre, “con buen criterio” según él, seis meses antes de anotarlo en la empresa lo había mandado a hacer un curso), le fueron asignadas tareas administrativas: siempre trabajó en el área de almacén y siempre en horario diurno.

Respecto del proceso de despidos, la de Cristian fue una de las experiencias más difíciles entre los distintos entrevistados ya que él estuvo despedido durante 22 días, hasta que la empresa lo volvió a reincorporar. No obstante, durante ese duro período, dice no haber estado tan angustiado como otros compañeros suyos. En parte, porque era aún muy joven y tenía confianza en la posibilidad de encontrar otro empleo u otro sustento económico (sobre todo con la indemnización que cobraría por despido), pero también por el hecho de no vivir en las localidades más afectada por los despidos, Berisso y Ensenada, cuyas poblaciones estaban conformadas mayormente por

trabajadores de YPF, y en las cuales podía percibirse un ambiente más angustiante y desolador a raíz de los masivos despidos, que en otras zonas del Gran La Plata.

“A nosotros nos llamaron a la huelga para que no se privatice. La mayoría hizo la huelga. La minoría no. Yo hice la huelga y nos echaron a todos. 1862 personas. Entonces tuve el telegrama en mi casa. Yo no lo tomaba tan mal porque tenía 35 años. O sea... me indemnizaban, iba a cobrar un dinero importante, y bueno con eso tenía que hacer algo. Obviamente muchos compañeros míos que quedaron afuera después hicieron algo. Después lo que a mí me ayudó, yo al vivir en Gonnet cuando estaba echado no percibía el mal ambiente porque acá en la cuadra no había gente que trabajaba en YPF, así que era yo el único. Fue muy violento, eso sí. Porque de hecho, de las 1862 personas, 1500, por decir algo, eran de Berisso y Ensenada. Más chico el pueblo, o la ciudad, y más gente [...] Venían a casa compañeros y algunos lloraban y otros estaban preocupados. Yo estaba preocupado pero no a lo mejor tanto como otros en ese sentido”.

Luego de estos 22 días fuera de la empresa, Cristian fue reincorporado: “Al día 22 me llegó un telegrama que me dice que queda sin efecto el telegrama número tanto, con fecha tanto. Reintégrese el día tanto. ¿Y yo qué pensé? Bueno, voy a ver a mis compañeros, entramos todos”. Pero no: “...en mi sector éramos cincuenta y cuatro y echaron a cuarenta y cinco”.

Claudio

Claudio tiene 64 años. En 1974, a la edad de 25 años, habiendo ya transitado por varios empleos, se graduó como ingeniero mecánico e ingresó a YPF a través de una beca de capacitación en el Instituto del Petróleo, la cual le implicaba cursar en el Instituto en Buenos Aires durante las tardes y trabajar en la Refinería de La Plata por las mañanas. Una vez que concluyó la capacitación, pudo elegir el área dentro de la empresa en la cual trabajar, y a partir de allí inició una carrera laboral que lo condujo por distintos puestos hasta el año 1995, en que un gerente le ofreció el cargo de jefe de compras, el cual ocupa hace dieciocho años.

Claudio describe el período en que tuvieron lugar las desvinculaciones de la empresa como una etapa de incertidumbre: “uno no sabía lo que iba pasar [...] hubo una época cuando estaba Amarat de gerente, que no sabías si entrabas. Así... ibas a trabajar y a gente conocida, -¿qué pasó con fulano? -no, no está, lo echaron, no está -¿por qué lo echaron? -qué se yo”. En un primer momento, y a diferencia de algunos entrevistados como Cristian que desde un principio estuvo en contra de la privatización, Claudio vio “positivo” que se echara a aquella gente que “no trabajaba, que se escapaba, que se iba, que era vago”, ya que consideraba que con esto “se iba a trabajar mejor”. Sin

embargo, lamenta lo que, según él, sucedió después cuando “se les fue la mano”, al continuar echando a aquellas personas que Cristian consideraba “trabajadora, importante”.

Alberto

Alberto tiene 69 años. Su trayectoria es particular en relación a las otras que abordamos en este trabajo, ya que él no ingresó a YPF en un comienzo, sino que en el año 1973, luego de haber finalizado la escuela secundaria con el título de perito mercantil, y de haber ya atravesado por otros empleos, comenzó a trabajar en la empresa Petroquímica General Mosconi⁴, absorbida por YPF en el año 1993 en el marco de la primera etapa de reestructuración y privatización de la empresa. En 1982 Alberto ocupó su primer puesto en una jefatura dentro de la empresa, y luego recorrió ocho jefaturas más, jubilándose como jefe del sector Compras hace cuatro años, en el 2009. A pesar de estas particularidades, elegimos considerar su trayectoria ya que, al igual que el resto de nuestros informantes, ingresó al empleo antes del período de privatización y reestructuración de la empresa, sobrevivió en él durante la etapa de despidos, y continuó trabajando durante todo el período de Repsol YPF (se jubiló sólo unos pocos años antes de que el Estado volviera a adquirir la mayoría de las acciones).

Alberto tuvo que enfrentarse a un proceso de desvinculación de personal en 1993, cuando se procedió a la fusión de Petroquímica y la Refinería: “ahí fue cuando de 1200 personas quedamos 200”. Según él, estas desvinculaciones no se realizaron desde un principio bajo una directiva de despidos forzados, sino que fue algo “voluntario”: quienes querían se retiraban “voluntariamente” de la empresa, “cobrando el 150%”. Ante esta situación, Alberto tomó la decisión de quedarse: “[...] primero hubo como una especie de voluntarios que se anotaban para irse, cobrando el 150%. Y los que quedaban como yo que dije ‘no, yo me quedo’, hablo a personal y le digo ‘mirá mi decisión es quedarme, si me podés anotar como que me quedo, te voy a agradecer’”. Luego reconoce que después de esta etapa de “retiros voluntarios” se llevaron adelante despidos: “después hubo otra depuración que [...] cada vez fuimos quedando menos, con decirte que en Compras éramos, con Almacenes y todo, casi cincuenta personas, y habremos quedado veinte o mucho menos”. Alberto no menciona haber vivido, como en el caso de otros entrevistados, una situación muy difícil o traumática en torno a los despidos de sus compañeros, e incluso sostiene “seguimos y bueno, no

⁴ La destilería Petroquímica General Mosconi, también ubicada en la localidad de Ensenada, fue fundada en 1973 como S.A. y tuvo una gestión estatal desde su fundación hasta el año 1992, antes de ser adquirida por YPF.

nos fue mal”; no obstante, lamenta el hecho de que los que siguieron perdieron muchos beneficios sociales que antes recibían, como antigüedad en los aportes jubilatorios y en los períodos de vacaciones, regalos del día del niño y reyes, útiles escolares, sistema de premios, obra social, etc.

Emanuel

Emanuel tiene 72 años y es hermano de Alberto. Al igual que él, pasó a trabajar en YPF a raíz de la fusión entre la Refinería y la Petroquímica General Mosconi, como Ingeniero de Procesos hasta su jubilación en el año 2006. Emanuel se recibió en la Universidad de Ingeniero químico, y tuvo un recorrido laboral muy particular: realizó prácticas profesionales en Alemania, se hizo cargo de una empresa familiar, trabajó un corto período a principios de los 70 en la Refinería de YPF, luego ingresó a Petroquímica como Jefe de planta ya que su hermano Alberto trabajaba allí, después de esto trabajó un tiempo en Brasil, retornó a la Argentina y fue empleado en dos empresas, luego trabajó para el Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, y finalmente a fines de la década del 80 ingresó nuevamente a la Petroquímica, ocupando el cargo de Ingeniero de Procesos que conservó durante la fusión con YPF hasta su jubilación.

Al igual que Alberto, Emanuel vivió la incertidumbre respecto a la continuidad de su trabajo a inicios del período de privatización de YPF, cuando ésta se fusiona con Petroquímica y se procede a desvincular a una gran cantidad de trabajadores. Pero a diferencia de su hermano, relata haber vivido esto con más angustia, ya que él fue despedido y luego reincorporado:

“todos fuimos despedidos y algunos retomados, otros no, otros no, fueron días muy feos, fueron días muy feos con lo de la fusión con YPF porque ahí nos despidieron a todos, inclusive perdimos la antigüedad [...] esa época fue terrible, sin gente de experiencia o que conociera lo que había antes [...] sí fue muy feo, esos días fueron muy feos o sea primero los despidieron a todos y hubo dos o tres días que no sabías donde estabas”.

Narrativas en torno a la continuidad. Razones del por qué ellos.

Lo narrado anteriormente hace referencia a experiencias de trabajadores que se insertaban en una trama de relaciones laborales en la empresa, que en muchos casos también suponía relaciones amicales que se extendían incluso a ámbitos extra-laborales. En este contexto, no es difícil imaginar que el proceso de desvinculación de personal que llevó adelante YPF en la década del 90 en el marco de la privatización y reestructuración empresarial, haya generado una “brecha” (por qué

no marcada por cierto resentimiento) entre aquellos trabajadores que fueron desvinculados y los que se quedaron.

Ante esta situación, podemos pensar que estos trabajadores que continuaron en la empresa se vieron en la necesidad de elaborar un marco interpretativo de esta situación que les permitiera explicar (a sí mismos pero sobre todo también a sus ex compañeros) las razones por las cuales ellos no fueron desvinculados de la empresa y sus compañeros sí lo fueron. Del análisis de las entrevistas veremos cómo este marco interpretativo, en todos los casos analizados, es construido en función de dos elementos centrales que se conjugan de distintos modos en las narraciones: el mérito propio y el azar.

Marcos, de los cuatros momentos diferentes en los que él sostiene que se procedió a despedir a personal de la empresa, en los primeros tres “sabía” que a él no le tocaría debido a la confianza que sentía en su comportamiento en el ámbito laboral y en su capacidad de trabajo, es decir, en el mérito propio logrado en la empresa. “Yo en las primeras tres echadas sabía que no me iban a echar, porque había peores que yo... más vagos, faltadores, o que habían hecho cosas amparados por el sindicato y ahora se quedaban sin protección”. Sin embargo, “en la cuarta (echada) sí, porque ya era por legajo: te decían ‘de acá hasta acá y chau... y si yo estaba acá me echaban’”. Es decir que en una segunda instancia, a la responsabilidad individual por el desempeño en el trabajo se le suma un elemento que ya no depende de él, un elemento azaroso: el número de legajo.

En la narración que construye Marcos, la dimensión de responsabilidad individual y mérito propio radica en la experiencia. Marcos apela a los conocimientos adquiridos en la práctica, a la experiencia de trabajo en la empresa para posicionarse como un trabajador valioso para la misma, tanto para justificar el hecho de no haber sido desvinculado de YPF, como para criticar y distanciarse de los nuevos trabajadores incorporados luego de la privatización (sobre todo de aquellos que poseen una formación profesional, como los ingenieros):

“Para ser un supervisor en un catalítico no te basta con salir de la Facultad y chau. Te pasan cosas que te pueden llegar a dar pánico, que eso lo pilotea un tipo que ya las pasó mil veces, como es el caso nuestro que hemos pasado todas las emergencias habidas y por haber, entonces prevalece más la experiencia que lo que uno pueda llegar a saber”.

En una frase muy clara de Pamela también puede verse esta conjunción de elementos: la capacidad personal y la suerte, que explicaría que se haya desvinculado a trabajadores que, según ella, “también” eran buenos:

“Yo creo que hubo un poco de todo: un poco de que en el momento en que las jefaturas hacían las listas por ahí tuvieron en cuenta alguna cosa... el trabajo, cómo lo hacías y qué se yo, que por eso quedamos... y un poco de suerte también... yo creo que las dos cosas, porque conozco gente que también era buena y quedó afuera... un poco y un poco”.

Esto también puede verse en el caso de Cristian, para quien la razón de haber sido reincorporado a la empresa luego de esos 22 días en los que estuvo desvinculado tuvo que ver con la posición en la que fue colocado en un ranking construido por su jefe entre los trabajadores del sector, y en esa posición no sólo influyó el concepto que su jefe tenía de él en cuanto que buen trabajador, sino que también jugó la suerte de que el puesto en el que él se encontraba fuera incorporado al trabajo, es decir, que le “tocó”:

“...siempre se dijo que para ascender hay niveles y un ranking que lo sabe tu jefe. Entonces habría un ranking, yo capaz que estaba octavo, doce, qué se yo. Y me tocó. [...] Porque bueno, después vos te dabas cuenta que si vos sos jefe y vas a tener gente a cargo te vas a quedar con los mejores, según tu óptica... los menos faltadores, o los menos conflictivos”.

El caso de Claudio es en el que más pesa la explicación por el buen desempeño como trabajador en la empresa. Intentando explicar por qué considera que no fue desvinculado de la misma, sostiene que se debió a que “estaba bien conceptuado” por agentes de control enviados por la gerencia a vigilar su desempeño laboral, y eso es algo que lo infundió de “orgullo”:

“Había gente que la mandaba la gerencia a distintos sectores [...] Yo estaba en mantenimiento, recorría la planta con un especialista en mantenimiento que mandaban de otro lado, y le mostraba lo que hacía, lo que no hacía y por eso pienso que quedamos... de los que estábamos en ese momento, ahora no me acuerdo pero quedamos 5 o 6.”

“[...] el criterio era si trabajabas bien, si no eras corrupto, si, no sé. [...] Entonces, viste, empezaron a buscar, y eso también era una especie de orgullo, ¿no? Es decir, me pusieron a mí, pusieron a dos o tres más que los conozco, que todavía están. Bueno me eligieron [...]”.

Sin embargo, el criterio de ser “buen trabajador” no sirve por sí sólo para explicar el porqué de su continuidad, ya que Claudio reconoce que a muchos trabajadores que también eran “buenos” se los desvinculó de la empresa: “hay gente que vos no sabés por qué la echaron. No sé qué motivo había”.

Claudio, valorizando el esfuerzo y el mérito propio, estuvo de acuerdo cuando comenzó a desvincularse gente de la empresa que él consideraba “vaga” o que “no trabajaba”; sin embargo, reconoce que luego “se les fue la mano” ya que fueron desvinculados trabajadores que según él también eran valiosos, con experiencia. Y esto, al igual que en el caso de Marcos, lo lleva a cuestionar a los nuevos trabajadores que fueron incorporados en Repsol YPF por el hecho de que no poseían la experiencia y el saber hacer con los que sí contaban esos trabajadores que fueron desvinculados “antes de tiempo”:

“A mí me pareció en ese momento algo positivo, pensando que con la privatización se iba a trabajar mejor. Que había [...] demasiada gente que no trabajaba, que se escapaba, que se iba, que era vago. Esa era la idea que había y lo que se veía. O sea, después se les fue la mano cuando empezaron a echar gente. A un montón de gente que era gente mayor pero era trabajadora, era importante. [...] Quedó como un agujero entre los viejos que se fueron antes de tiempo y otros jóvenes que no alcanzaron a capacitarse como para trabajar bien en la [empresa]”.

También para Alberto jugaron en su continuidad la responsabilidad propia y el azar. Por un lado, la decisión personal de no aceptar el retiro voluntario y el mérito propio por la experiencia y la capacidad en el trabajo:

“Eran cinco grupos de Compras, unos compraba material ferroso, el otro electricidad, el otro insumos químicos y el otro librería y economato. Como se fueron todos, yo sólo tuve que manejar los cinco grupos. Bueno y ahí el Jefe me vio y dijo: ‘no, este hombre tiene que quedar, no es posible que con el esfuerzo que hace’... Además yo conocía cómo era todo. El hecho de conocer implica seguridad y aceleramiento en la tarea”.

Por otro lado, también vivió la incertidumbre generada por la posibilidad azarosa del despido: “mirá, vos sabés que me había comprado una camioneta y digo bueno, por lo menos hago fletes. [...] Pero bueno, tuve la suerte de quedar”.

Finalmente, para Emanuel su continuidad en la empresa pudo explicarse tanto por el hecho de que era “buen ingeniero”, como por la “suerte” de que ninguno de sus compañeros de trabajo supiese o le interesasen las tareas a las que él se dedicaba, y por las cuales pudo continuar en el empleo.

“Y bueno, un poco por la trayectoria anterior viste, que sé yo a mí me dejaron porque sabían que yo era un buen ingeniero de procesos y que conocía el área en que estaba y que no había otro, por suerte... en una palabra, todo lo que era servicio, que era vapor, caldera, a mí me gustaba eso, a ninguno de mis compañeros le interesaba eso, entonces dijeron bueno y así quedamos”

Así, de este recorrido por las distintas narraciones elaboradas por nuestros entrevistados en torno a las desvinculaciones de personal llevadas adelante por YPF, podemos concluir que la dimensión de responsabilidad individual, de mérito propio en las explicaciones funciona como justificación de las razones por las cuales ellos, y no otros, fueron elegidos para continuar en la empresa: por su capacidad, por su “esfuerzo”, por ser “buenos” trabajadores, por no ser “faltadores”, o “vagos” o “conflictivos”. Pero por otro lado, la dimensión de azar, de suerte, también es central en estos argumentos, ya que por un lado, deja entrever la idea de que los criterios de selección de personal no fueron ajenos a la arbitrariedad (“hay gente que vos no sabés por qué la echaron”), y por el otro, si la lógica de la explicación radica en la capacidad de trabajo, entonces la suerte permite explicar por qué fueron despedidos otros trabajadores que “también” eran “buenos” como ellos.

CONCLUSIONES

A lo largo de esta ponencia intentamos reconstruir las percepciones en torno al momento de la privatización elaboradas por trabajadores de la empresa petrolera YPF que vivieron la reestructuración empresarial y desestatización y pudieron continuar trabajando en la misma luego de este proceso. En este marco, nuestro objetivo principal fue analizar las explicaciones elaboradas por los propios trabajadores para comprender y justificar su continuidad en la empresa, sin enfocarnos en los criterios que ésta pudo o no haber tenido en cuenta en la decisión de no desvincular a estos trabajadores.

Ante la brecha abierta con los compañeros de trabajo que fueron desvinculados de la empresa, nuestros entrevistados construyen un relato que les permite explicar (a sí mismos y a los otros) los motivos de su continuidad, apelando a dos elementos: el mérito propio y el azar. Este marco interpretativo, que en un primer momento se construye en torno a la idea del propio desempeño laboral, del esfuerzo y el mérito personal, luego recurre a la “suerte” y al “azar” para volver inteligible aquellas experiencias que quedan por fuera de esta explicación, las de los compañeros también considerados “responsables y trabajadores” que sí fueron desvinculados de la empresa.

Ante la ausencia de un discurso empresarial que brindase una explicación o una justificación constante y unívoca sobre el proceso de selección de los despidos masivos, emerge entre los trabajadores la necesidad de elaborar una explicación que reduzca la incertidumbre generalizada que produce en sus experiencias esta situación

de desprotección inédita en sus trayectorias laborales. Los relatos de nuestros entrevistados forman parte y a su vez expresan el mundo moral del que estos sujetos participan estructurado por los valores de la “cultura del trabajo” (Míguez y Semán, 2006) que caracterizó el periodo del Estado de Bienestar en Argentina. Como muestran las narrativas que produjeron los trabajadores, la puesta en valor de la figura del “trabajo responsable” en contraposición a la del “corrupto”, “vago” o “faltador”, no fue una operación moral suficiente para enfrentar la arbitrariedad y la situación de incertidumbre a las que se vieron expuestos. Así, la apelación al azar fue un recurso que buscó complementar la pérdida de fuerza explicativa de las categorías valorativas que podían articularse a partir de la “cultura del trabajo” como marco interpretativo.

BIBLIOGRAFÍA

Alonso, L. E. (1998) *La mirada cualitativa en Sociología*. Ed. Fundamentos Madrid

Ariño, M. (2010) “Transformaciones en el mercado de trabajo PEA, Empleo, Salarios, Ingresos” en Torrado, S. (Dir.) *El costo social del ajuste (Argentina 1976-2002)*, Tomo I, Edhasa, Buenos Aires.

Azpiazu, D. y Schor, M. (2010) *Hecho en Argentina. Industria y Economía, 1976/2007*, Siglo XXI, Buenos Aires.

Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, Madrid.

Forcinito, K. y Tolón Esterelles, G. (2009) *Reestructuración neoliberal y después...1983-2008: 25 años de economía argentina*, UNGS, Los Polvorines.

Míguez, D. y Semán, P. (2006) *Entre santos, cumbias y piquetes: las culturas populares en la Argentina reciente*, Biblos, Buenos Aires.

Muñiz Terra, L. (2006) “La privatización de YPF y sus consecuencias en la vida laboral de sus ex trabajadores”, en Neffa, J. y Pérez, P. (coords.) *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos de trabajo. Desafíos para el diseño de políticas públicas*, Asociación Trabajo y Sociedad/ CEIL_Piette del CONICET, Buenos Aires.

Muñiz Terra, L. (2012) *Los ex trabajadores de YPF. Trayectorias laborales a 20 años de la privatización*, Espacio, Buenos Aires.

Palermo, H. (2008) “Del estado empresario al experimento neoliberal: de la privatización de YPF a la organización de “Ypefeanos””, en *Realidad Económica* n° 239.

Palermo, H. (2012) “Los trabajadores y la «seguridad competente»: Un análisis crítico a partir de algunas precisiones etnográficas en un estudio de caso”, *Trabajo y sociedad*, (18), 177–187.

Pierbattisti, D. (2005) “La privatización de ENTEL y la transformación de las identidades en el trabajo: génesis del dispositivo neoliberal en Argentina. 1990-2001”, Documento de Jóvenes Investigadores nº 10. Instituto de Investigaciones Gino Germani, UBA, Buenos Aires.

Svampa, M. (2005) *La sociedad excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo*, Taurus, Buenos Aires.